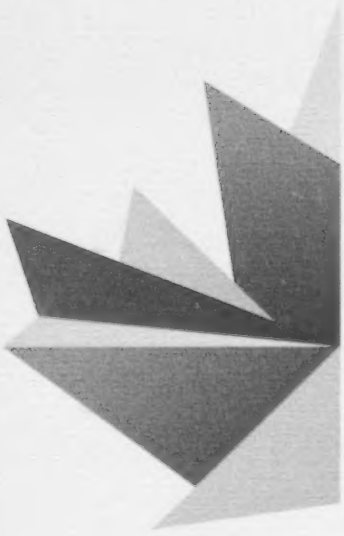


Rapport ministériel sur le rendement

Commission canadienne des droits de la personne

2014-2015

L'honorable Jody Wilson-Raybould
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le ministre de la Justice, 2015.

N° de catalogue : HR2-4F-PDF
ISSN : 2368-3783

Table des matières

Message de la présidente **1**

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation **3**

Profil organisationnel 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses réelles 9

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 10

Tendances relatives aux dépenses de l'organisme 11

Dépenses par crédit voté 12

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique **13**

Résultat stratégique 13

Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne 14

Programme de prévention de la discrimination 15

Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne 18

Services internes 20

Section III : Renseignements supplémentaires **23**

Faits saillants des états financiers 23

États financiers 24

Tableaux de renseignements supplémentaires 24

Dépenses fiscales et évaluations 24

Section IV : Coordonnées de l'organisation **25**

Annexe : Définitions **27**

Notes de fin de document **31**

Message de la présidente

C'est un honneur pour moi de présenter mon premier Rapport ministériel sur le rendement en tant que Présidente de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission).

C'est une période passionnante. L'importante restructuration effectuée au cours de l'exercice financier précédent marque une ère nouvelle. Nous avons modifié l'architecture d'alignement des programmes et le cadre de mesure du rendement qui nous permettent de mieux planifier et de mieux préparer les rapports pour les parlementaires et les Canadiens. Nos activités sont maintenant exercées dans le cadre d'un seul programme axé sur deux objectifs principaux : protéger les droits de la personne et faire la promotion des droits de la personne.

Par conséquent, ce Rapport ministériel sur le rendement 2014-2015 constitue notre dernier rapport selon la structure à trois programmes.

La Commission avait trois enjeux prioritaires en 2014-2015. Notre premier enjeu prioritaire est de promouvoir la justice en matière de droits de la personne pour les groupes les plus vulnérables au Canada. Nous avons donné la priorité aux plaintes pour discrimination concernant des personnes en situations vulnérables. Nous avons également tenté de mieux comprendre les obstacles à la justice en matière de droits de la personne rencontrés par les gens du Nord canadien. Et de concert avec les autres organisations de droits de la personne du pays, nous avons lancé un appel aux gouvernements provinciaux et territoriaux afin qu'ils rendent obligatoire l'enseignement de l'histoire des pensionnats indiens dans les programmes scolaires.

Notre deuxième enjeu prioritaire consiste à consolider nos principaux réseaux et partenariats en vue de promouvoir et de protéger les droits de la personne. Nous avons accueilli la conférence canadienne annuelle sur les droits de la personne, en collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), la Commission de la santé mentale du Canada, la Commission canadienne pour l'UNESCO et d'autres partenaires. Cette conférence a permis de rassembler les employeurs, les avocats plaidants et les professionnels des droits de la personne de partout au Canada afin de contribuer à la sensibilisation sur des questions émergentes.

Comme troisième enjeu prioritaire, nous voulons assurer l'excellence du service et la continuité. Nous avons apporté des améliorations à notre structure de la gestion, des ressources et des résultats; nous avons mis en œuvre le nouveau Programme de gestion du rendement; nous avons poursuivi la mise en œuvre d'outils, de services et de processus opérationnels financiers et de ressources humaines normalisés; et nous avons élaboré un nouvel intranet pour améliorer la collaboration et le partage de connaissances au sein de la Commission.

La Commission a un rôle important à jouer dans la vie des Canadiens et Canadiennes. En tant que petit organisme, nous nous devons d'exceller, d'être agiles, d'innover et de faire preuve de leadership. Je suis très heureuse de travailler avec une équipe aussi dévouée et compétente, et il me tarde d'entamer l'année à venir.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : L'honorable Jody Wilson-Raybould

Administratrice générale : Marie-Claude Landry, Ad. E.

Portefeuille ministériel : Justice

Principales autorités législatives : *Loi canadienne sur les droits de la personne*[i] ***et*** *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[ii]

Année de création : 1977

Contexte organisationnel

Raison d'être

La Commission canadienne des droits de la personne a été mise sur pied en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion financière*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La Commission se charge de l'administration de la LCDP et veille à la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination, et la LEE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations du secteur privé sous réglementation fédérale.

Responsabilités

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et œuvre pour prévenir la discrimination au Canada. Elle travaille étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux de défense des droits de la personne. Elle veut ainsi mieux faire comprendre la notion de droits de la personne et favoriser des environnements qui en sont respectueux.

La Commission a également pour mandat de protéger les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes. Ce rôle l'amène à représenter l'intérêt public afin de faire progresser les droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

La Commission doit par ailleurs faire respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle procède donc à des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale pour veiller à ce qu'ils donnent des chances égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

1 **Résultat stratégique :** Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

- 1.1 **Programme :** Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne
- 1.2 **Programme :** Prévention de la discrimination
- 1.3 **Programme :** Règlement des différends en matière de droits de la personne

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique
Promouvoir la justice en matière de droits de la personne pour les groupes les plus vulnérables au Canada	Engagement antérieur	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Sommaire des progrès

Il est souvent difficile pour les membres les plus vulnérables de la société de se faire entendre lorsqu'ils sont victimes de discrimination. Ces personnes sont souvent isolées et manquent de soutien financier et social. Il ne s'agit là que de certains obstacles à l'accès à la justice en matière de droits de la personne.

En 2014-2015, la Commission a continué de prendre des mesures pour faire progresser la question des droits de la personne pour les groupes les plus vulnérables au Canada. Elle a établit la priorité des dossiers d'enquête selon trois critères : les plaintes systémiques, les plaintes urgentes ou les plaintes qui touchent une personne dans une situation de vulnérabilité.

La Commission a représenté l'intérêt public dans 20 dossiers devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux. Ces dossiers portaient sur des questions de droits de la personne, telles que les allégations de disparités quant aux services d'aide à l'enfance et aux familles offerts dans les réserves et hors réserves, ainsi que l'utilisation prolongée d'isolement préventif pour les prisonniers atteints de problèmes de santé mentale.

La Commission a également tenté de mieux comprendre les obstacles à la justice en matière de droits de la personne rencontrés par les gens du Nord canadien. Elle a animé des réunions en table ronde pour les femmes autochtones à Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit. Elle a constaté que, dans certains cas, des plaintes potentielles à caractère discriminatoire ne sont pas traitées en raison du manque de sensibilisation, de la pauvreté, du faible taux d'alphabétisation ou de l'accès restreint à la technologie. Déposer une plainte peut être particulièrement ardu pour les habitants de petites collectivités autochtones en région éloignées. Ces réunions et les réunions précédentes continuent d'orienter la discussion de la Commission avec les intervenants clés sur les stratégies visant à éliminer ces obstacles.

De concert avec l'ACCCDP, la Commission a invité formellement les gouvernements provinciaux et territoriaux à intégrer l'histoire des pensionnats indiens à leur programme scolaire. Toujours en partenariat avec l'ACCCDP, la Commission a demandé une restructuration officielle des mécanismes pour les étudiants métis, Inuits et autochtones exclus de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Consolider les principaux réseaux et partenariats en vue de promouvoir et de protéger les droits de la personne	Nouveau	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Sommaire des progrès

De nombreux intervenants ont la responsabilité commune de comprendre et combattre l'inégalité et la discrimination dans l'emploi comme dans la prestation des services. Dans ce contexte, la Commission doit absolument renforcer sa stratégie de mobilisation pour remplir son mandat afin de promouvoir et protéger les droits de la personne au Canada.

Dans le cadre de sa stratégie de mobilisation, la Commission a commandité « *L'adaptation : ça se travaille!* » une conférence organisée en collaboration avec l'ACCCDP, la Commission de la santé mentale du Canada et la Commission canadienne pour l'UNESCO. L'événement était axé sur l'adaptation de tous les motifs de discrimination cités dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la représentation des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* La conférence a mis en évidence des questions importantes de droits de la personne et a permis l'échange d'idées nouvelles afin d'améliorer les services et l'emploi pour l'ensemble des Canadiens. Elle a permis de rassembler 230 participants de 67 organismes différents, représentant une vaste gamme de secteurs : organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, universitaires, organismes du secteur privé, commissions et syndicats. Les participants, les experts et les conférenciers ont discuté de méthodes éprouvées sur les différentes questions de droits de la personne et les ont partagées, en plus d'examiner des solutions aux questions systémiques et émergentes.

Tout au long de 2014-2015, la Commission a également effectué un travail de sensibilisation et a échangé des connaissances sur les questions de discrimination génétique, dans le cadre d'une série de discussions avec des intervenants clés, dont d'autres commissions des droits de la personne, des ONG, des experts privés et des représentants du domaine de l'assurance et de l'actuariat.

En appui de son rôle d'équité en matière d'emploi, la Commission a consolidé son partenariat avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social du Canada. Puisque la collaboration est essentielle lors de la livraison, la supervision et l'évaluation d'un programme conjoint, la Commission a conclu une entente avec le Programme du travail afin d'élaborer un modèle logique et un cadre de mesure du rendement intégré pour le programme d'équité en matière d'emploi. Cette initiative, qui se poursuivra au cours du prochain exercice financier, favorise une approche axée sur la promotion et la protection des droits de la personne à l'échelle du gouvernement.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Assurer l'excellence du service et la continuité	Nouveau	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Sommaire des progrès

La Commission s'efforce de servir la population canadienne de la façon la plus efficace et la plus efficiente qui soit, et elle est déterminée à avoir une main-d'œuvre stable qui donne un excellent service en vue de réaliser sa vision et son mandat. Dans le but de soutenir la bonne gestion et le haut rendement de l'organisation, la Commission a harmonisé davantage ses programmes, ses processus opérationnels et l'utilisation de la technologie.

La Commission a modifié sa structure de la gestion, des ressources et des résultats afin de mieux refléter l'accent porté à la promotion et à la protection. Elle a modifié son objectif stratégique, son architecture d'alignement des programmes et son cadre de mesure du rendement. Il en résulte un meilleur cadre qui soutient la gestion axée sur les résultats, montre l'optimisation des ressources et fournit de l'information pour orienter les décisions.

La Commission a mis en œuvre le nouveau Programme de gestion du rendement. Même s'il ne s'agissait pas d'un nouvel exercice pour la Commission, le programme offre une structure mieux harmonisée aux résultats escomptés des programmes et des services, ainsi qu'une compréhension claire des rôles de chacun dans l'atteinte des résultats. Une supervision continue de l'Application de gestion du rendement de la fonction publique et des tableaux de bord internes montrent un taux d'achèvement de 93 % des accords de performance à la révision semestrielle.

La Commission a continué de mettre en application des outils, services et processus opérationnels normalisés en matière de finances et de ressources humaines, dans le cadre de l'initiative des processus opérationnels communs du gouvernement du Canada. Les processus ont été conçus à des fins de constance de prestation des services de ressources humaines et financiers tout en maximisant l'utilisation des méthodes et des outils existants.

La Commission a également conçu un nouvel intranet pour améliorer la collaboration, le partage des connaissances et la productivité au sein de l'organisation. La partie de contenu du projet, qui comprend la conception d'une plateforme, la fonctionnalité, le nettoyage de document et l'accessibilité, a été achevée en 2014-2015. Le site sera en fonction en 2015-2016.

Analyse des risques

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
Les processus actuels de la Commission risquent de ne pas être accessibles aux personnes qui sont depuis toujours défavorisées, en particulier les femmes et les filles autochtones.	• Examiner les possibilités de partenariats. • Se servir de l'influence de la Commission pour favoriser l'établissement de relations entre les peuples autochtones et les autres peuples du Canada. • Renforcer le message de la Commission concernant la prévention des représailles.	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne Prévention de la discrimination Règlement des différends en matière de droits de la personne
La Commission risque de ne pas avoir une capacité suffisante pour mener des activités qui concernent les enjeux émergeants relatifs aux droits de la personne.	• Favoriser le réseautage, les partenariats et des consultations générales.	
La Commission risque de ne pas être en mesure de soutenir la réalisation de progrès durables et concrets dans l'amélioration de la protection des droits de la personne, en particuliers ceux des Autochtones.	• Revoir le modèle opérationnel de gestion de la Commission pour orienter ses actions sur la promotion et la protection.	

La Commission a supervisé les risques ciblés pendant l'année. Seuls les deux premiers risques ci-haut mentionnés se sont concrétisés pendant l'exercice financier.

La Commission a détecté le risque que ses processus actuels pourraient ne pas être accessibles aux personnes qui sont depuis toujours défavorisées, en particulier les femmes et les filles autochtones, en raison des obstacles à l'accessibilité, notamment le manque de soutien, le manque de confiance envers les autorités et le gouvernement et la peur des représailles. Des consultations supplémentaires avec les groupes de femmes autochtones et leurs représentants pendant les discussions en table ronde ont confirmé que les femmes sont moins susceptibles de déposer une plainte à cause de ces obstacles. Dans un premier temps, la Commission a révisé ses instructions de dépôt de plainte ainsi que ses procédures d'accueil afin de veiller à ce que les gens soient bien informés de la protection contre les représailles et les conséquences qui en découlent.

Autre risque identifié, la capacité insuffisante à entreprendre des activités qui traitent des questions émergentes de droits de la personne. Au cours de l'année, la Commission a tenté de faire équipe avec d'autres organismes gouvernementaux dans le cadre de projets conjoints. Pour une initiative majeure de formation, l'organisation partenaire n'a pu poursuivre le projet en raison de changement d'orientation dans sa prestation des services. En réponse à cette situation,

la Commission a envisagé d'utiliser d'autres réseaux déjà en place, mais sans succès. Elle a finalement sélectionné un moyen moins axé sur les ressources pour offrir la formation - les webinaires.

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
22 099 726	22 099 726	23 689 265	23 219 162	1 119 436

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévues 2014-2015	Réelles 2014-2015	Écart (réelles moins prévues) 2014-2015
196	189	(7)

Sommaire du rendement budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes (en dollars)

Résultats stratégiques, programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013
Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.								
Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3 436 700	3 436 700	-	-	3 415 576	3 343 961	4 263 215	4 123 976
Prévention de la discrimination	3 188 000	3 188 000	-	-	3 527 550	3 453 586	3 400 798	4 224 128
Règlement des différends en matière de droits de la personne	9 532 800	9 532 800	-	-	9 639 329	9 432 216	9 561 614	9 241 670
Programme des droits de la personne	-	-	14 645 923	14 631 331	*	*	*	*
Total partiel	16 157 500	16 157 500	14 645 923	14 631 331	16 582 455	16 229 763	17 225 627	17 589 774
Services internes Total partiel	5 942 226	5 942 226**	7 516 495**	7 509 007	7 106 810	6 989 399	6 448 023	6 793 402
Total	22 099 726	22 099 726	22 162 418	22 140 338	23 689 265	23 219 162	23 673 650	24 383 176

* La Commission a modifiée considérablement son architecture d'alignement des programmes (AAP) pour une mise en œuvre débutant en 2015-2016. Les autorisations totales pouvant être utilisées en 2014-2015 et les dépenses réelles de 2014-2015, 2013-2014 et 2012-2013 sont présentées en fonction de l'ancienne architecture.
** L'augmentation des dépenses prévues en services internes pour 2015-2016 reflète l'application du *Guide sur les dépenses dans les services internes: comptabilisation, établissement de rapports et attribution* qui a pris effet le 1er avril 2015.

Il y a un écart de 1,1 million de dollars entre les dépenses prévues et les dépenses réelles de 2014-2015 principalement attribuable aux paiement de transition unique dans le cadre de la mise en œuvre du régime de paye en arrérage par le Gouvernement du Canada en 2014-2015; à l'harmonisation des programmes et des processus d'affaires en lien avec l'utilisation de la technologie; et à l'augmentation des salaires en raison de la convention collective signée avant le 31 mars 2014.

Depuis 2012-2013, les dépenses réelles ont diminuées principalement en raison de la fin du financement supplémentaire pour l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. L'écart entre les dépenses réelles pour 2014-2015 et les dépenses prévues en 2015-2016 et 2016-2017 s'explique par le paiement de transition unique dans le cadre de la mise en œuvre du régime de paie en arrérage par le Gouvernement du Canada en 2014-2015 et l'encaissement des indemnités de départ après la signature de nouvelles conventions collectives, des suites de la décision du Gouvernement en 2011 de cesser le programme d'indemnités aux fonctionnaires. Les dépenses prévues de la Commission demeurent stable en 2016-2017.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2014-2015 avec le cadre pangouvernemental[iii]
(en dollars)

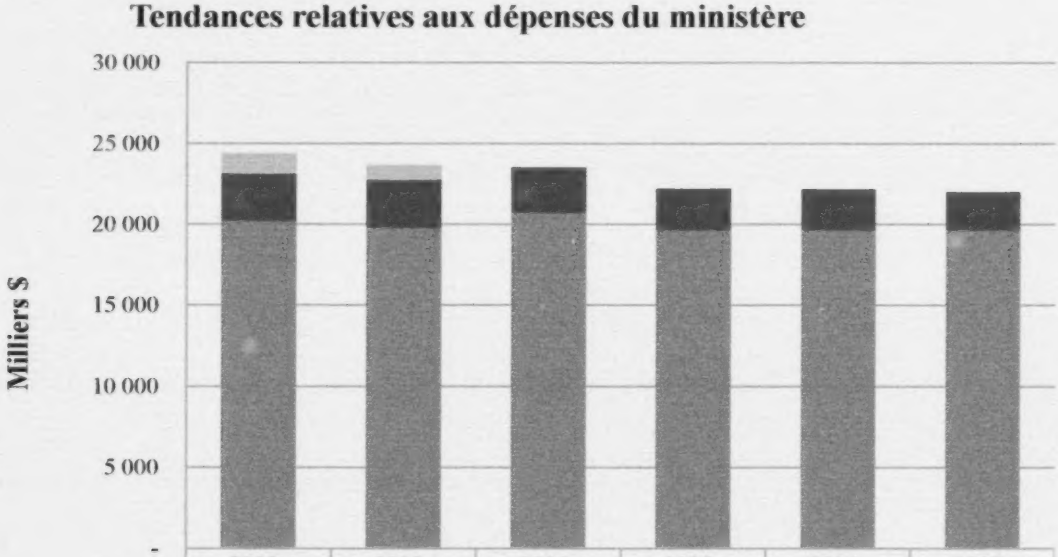
Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2014-2015
Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	3 343 961
	Prévention de la discrimination	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	3 453 586
	Règlement des différends en matière de droits de la personne	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	9 432 216

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires économiques		
Affaires sociales	16 157 500	16 229 763
Affaires internationales		
Affaires gouvernementales		

Tendances relatives aux dépenses de l'organisme

Dans cette sous-section, on examine les fluctuations de l'ensemble des ressources financières et des dépenses au fil du temps, de même que les raisons de ces changements. Le graphique suivant illustre les tendances au chapitre des dépenses de la Commission de 2012-2013 à 2017-2018



	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programmes temporisés	1 284	931	-	-	-	-
Postes législatifs	2 907	2 974	2 794	2 512	2 512	2 352
Crédits votés	20 192	19 769	20 700	19 650	19 628	19 628

La diminution graduelle des dépenses illustrée par le graphique est générée principalement par:

- la fin du financement accordé pour la mise en œuvre de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP, fonds qui ont dus être réaffectées à partir d'autres programmes au sein de la Commission afin de continuer à livrer ces exigences associés à l'expansion du mandat de la Commission.

- le paiement de transition unique dans le cadre de la mise en œuvre du régime de paye en arrérage par le Gouvernement du Canada en 2014-2015; et
- au solde des paiements d'indemnités de départ pour de nouvelles ententes collectives signées suite à la décision du Gouvernement en 2011 de cesser les indemnités de départ au titre du programme de paie des employés de la fonction publique.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les crédits votés et les dépenses législatives de la Commission, veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2015* sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[iv].

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateur de rendement	Cible	Résultat réel
Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui sont protégés par la LCDP et la LEE, et qui les connaissent.	1,2 million	1,25 million

En 2014-2015, la Commission a utilisé les activités de divers programmes pour faire connaître la LCDP et la LEE à un nombre important de Canadiennes et de Canadiens. En voici les points saillants :

- La Commission a représenté l'intérêt public dans 20 dossiers devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux. Les décisions favorables rendues dans des affaires relatives à des problèmes systémiques ont permis de protéger un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens contre la discrimination.

- La Commission a reçu 15 423 appels et s'est occupée de plus de 2 239 plaintes de discrimination; le fait de régler des plaintes touchant des orientations stratégiques a eu des répercussions pour plus de 690 000 travailleurs sous réglementation fédérale.

- Les vérifications d'équité en matière d'emploi menées par la Commission ont potentiellement eu un impact sur plus de 310 000 Canadiennes et Canadiens qui travaillent pour des organisations sous réglementation fédérale.

- En tant que « courtier de savoir » sur les questions de droits de la personne au niveau fédéral, la Commission a engagé des intervenants afin de faire la promotion des questions de droits de la personne dans les recherches et les discussions de politique publique. Elle a en outre donné des présentations et mené des discussions dans près de 100 réunions et événements, auprès de plus de 2 600 organismes et 10 500 personnes des gouvernements, de l'industrie, d'organismes non gouvernementaux, du milieu universitaire et de la société civile.

- Les sites Web de la Commission ont attiré 217 016 visiteurs uniques à la recherche d'information, de politiques et d'instructions.

Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ce programme contribue à favoriser aussi bien une meilleure compréhension qu'un meilleur respect de la LCDP et de la LEE. En outre, le développement des connaissances fait en sorte que les programmes, les interventions et les décisions s'appuient sur des données probantes et des pratiques exemplaires. Ce programme permet de produire notamment des recherches, des politiques, des instruments de réglementation et des rapports spéciaux. L'information et les conseils générés dans le cadre du programme sont transmis à la Commission, au Parlement, aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux organisations privées sous réglementation fédérale et au public. Pour optimiser ses activités de développement et de diffusion des connaissances sur des sujets d'intérêt commun, le programme prévoit l'établissement et le maintien de partenariats avec d'autres commissions des droits de la personne de même qu'avec des organisations de recherche gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
3 436 700	3 436 700	3 415 576	3 343 961	(92 739)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévues 2014-2015	Réelles 2014-2015	Écart (réelles moins prévues) 2014-2015
26	21	(5)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale reçoivent de l'information sur les questions touchant les droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui ont reçu des produits de la Commission.	600 d'ici mars 2015	922
La Commission contribue à la détection et à la résolution des problèmes de discrimination systémique.	Nombre de problèmes de discrimination systémique ciblés.	5 d'ici mars 2015*	5

* Les problèmes systémiques ciblés étaient l'identité de genre, l'aide aux proches, l'inégalité dans les services pour les enfants des Premières nations vivant dans les réserves, la santé mentale au sein des services correctionnels; et la discrimination génétique.

Analyse du rendement et leçons retenues

L'accès à des tests génétiques rapides et peu coûteux, ainsi qu'à un séquençage génomique complet, a suscité certaines inquiétudes quant à la discrimination systémique reliée a l'utilisation d'information génétique par les employeurs et les fournisseurs de services. En 2014-2015, la Commission a suscité une prise de conscience sur la discrimination génétique et s'est présentée devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne pour appuyer la protection explicite des droits de la personne contre ce type de discrimination.

La Commission a continué de faire la promotion des questions de droits de la personne dans les processus de politiques publiques et législatifs. En avril 2014, le Parlement a demandé à la Commission de discuter de ses conclusions sur les répercussions dans l'utilisation de la technologie pour confirmer l'identité d'une personne. La Commission a recommandé l'emploi de systèmes multimodaux, qui offrent aux organisations souplesse et adaptabilité pour certifier l'identité d'une personne sans discrimination.

En 2014–2015, la Commission a présenté le *Rapport spécial au Parlement sur les répercussions du projet de loi C-21 (Loi modifiant la Loi canadienne sur les* droits de la personne*)*[v]. Le rapport porte sur les répercussions de l'abrogation par le Parlement de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2008 et souligne des exemples précis de la manière dont les Autochtones ont utilisé la loi pour résoudre des problèmes de discrimination au sein de leurs collectivités.

La Commission a continué de développer et de partager des produits d'information qui font progresser les questions de droits de la personne. Par exemple, elle a publié le *Rapport sur les droits à l'égalité des femmes*[vi]. Le rapport présente un bilan national de la situation des femmes dans la société canadienne comparativement à celle des hommes.

De plus, la Commission a fait progresser son travail à l'échelle internationale en appui de la gouvernance et du renforcement des capacités des institutions nationales des droits de la personne. La Commission a fourni des recommandations à plus de 30 institutions de droits de la personne, en tant que présidente du Sous-comité sur l'accréditation des institutions nationales des droits de la personne.

La Commission a aussi coprésidé, avec le président de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, le groupe de travail de l'ACCCDP sur la mise en œuvre complète dans toutes les administrations, de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Programme de prévention de la discrimination

Ce programme contribue à favoriser et à maintenir une culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et ce, en facilitant l'amélioration continue des compétences de l'organisation quant à la protection de ces droits. Les initiatives de prévention, les vérifications de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les programmes et activités d'apprentissage sont au nombre des outils utilisés dans le cadre du programme pour prévenir la discrimination et atteindre les objectifs du programme en ce qui a trait à l'équité en matière

d'emploi. Les intervenants concernés comprennent des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État, des organisations privées, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations internationales, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
3 188 000	3 188 000	3 527 550	3 453 586	265 586

Ressources humaines (ETP)

Prévues 2014-2015	Réelles 2014-2015	Écart (réelles moins prévues) 2014-2015
29	30	1

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale maintiennent une culture des droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui adoptent une approche fondée sur le Modèle de maturité pour les droits de la personne.	8 d'ici mars 2015	9
Chaque groupe désigné dans la LEE a une juste représentation dans l'effectif sous réglementation fédérale.	Réduction en pourcentage de l'écart entre le taux de représentation et le taux de disponibilité dans la population active des groupes désignés dans la LEE.	5 % d'ici mars 2015	-8*

*Ce résultat négatif s'explique par le fait qu'entre 2008 et 2013, la disponibilité globale des membres des groupes désignés a augmenté plus vite que leur participation sur le marché du travail.

Analyse du rendement et leçons retenues

Pour aider les organisations sous réglementation fédérale à instaurer une culture organisationnelle respectueuse des droits de la personne, la Commission :

- a publié un nouveau *Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants* afin d'aider les organismes à comprendre et à aborder la question équitablement. Elle a donné des présentations à l'intention des employeurs, des avocats et des leaders en ressources humaines afin de faire connaitre le guide et les nouvelles décisions de la Cour fédérale d'appel sur les mesures d'adaptation des employés qui sont proches aidants;

- a tenu la conférence « *L'adaptation : ça se travaille!* », en collaboration avec l'ACCCDP, la Commission de la santé mentale du Canada et la Commission canadienne pour l'UNESCO. Pendant la conférence, la Commission a dévoilé le le guide électronique *L'adaptation, ça se travaille!*

- a fait connaître les outils et les produits d'apprentissage relatifs aux droits de la personne grâce aux médias sociaux, aux webinaires et aux discussions sur le Web. La Commission a de plus tenu 16 webinaires en anglais et 16 webinaires en français. En tout, elle a tenu des webinaires sur les droits de la personne pour plus de 850 participants dans 305 organismes différents de partout au pays. De surcroît, plus de 2 600 personnes ont téléchargé les sessions.

- a également continué de promouvoir les outils de politique existants et de mettre en application le Cadre d'intégration d'une perspective des genres[vii] pour évaluer les plaintes au sein de ses équipes multidisciplinaires.

Il est à noter, que la Commission avait prévu de mobiliser des partenaires stratégiques en vue de mettre au point des outils pédagogiques sur la prévention de la discrimination. Tel que mentionné plus tôt, des changements d'orientation d'un partenaire clé ont empêché la poursuite des initiatives prévues. Malgré ce défi, la Commission a tout de même trouvé une manière rentable de mener ses activités tout en ayant un rayonnement considérable.

Même si des progrès évidents ont été réalisés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'amélioration de l'équité en matière d'emploi semble avoir ralenti au cours des dernières années. Par conséquent, la Commission a mis en œuvre une approche en trois étapes pour ces vérifications d'équité en matière d'emploi, permettant de focaliser les efforts de vérifications subséquentes auprès des employeurs qui se doivent de réaliser des améliorations significatives de leurs résultats d'équité en matière d'emploi.

La Commission a concentré son processus de vérification d'équité en matière d'emploi sur les obligations législatives clés. Elle a donc effectué des examens d'équité en matière d'emploi auprès de 104 organismes et a atteint le plus grand nombre d'employeurs en une seule année depuis 1997.

En outre, pour rendre son processus de vérification d'équité en matière d'emploi plus prévisible, transparent et fiable, la Commission a publié ses normes de services sur son site Web, ainsi qu'un nouveau plan de notification de manière à ce que les employeurs soient informés d'avance qu'ils feront l'objet d'un examen.

Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ce programme permet de combattre la discrimination en s'occupant des plaintes et des problèmes systémiques portés à la connaissance de la Commission par des personnes ou des groupes qui mettent en cause des employeurs ou des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour choisir le mécanisme qui convient le mieux pour régler le différend, soit l'enquête, la médiation ou la conciliation. La Commission agit également à titre d'organisme d'examen chargé de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. De plus, elle participe à toute médiation tenue préalablement au renvoi d'une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne et représente l'intérêt public lors des audiences du Tribunal.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
9 532 800	9 532 800	9 639 329	9 432 216	(100 584)

Ressources humaines (ETP)

Prévues 2014-2015	Réelles 2014-2015	Écart (réelles moins prévues) 2014-2015
77	74	(3)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Un processus de règlement des différends est accessible aux Canadiennes et aux Canadiens qui s'estiment victimes de discrimination par une organisation sous réglementation fédérale.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été réglées par la Commission (sans renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne).	75 % d'ici mars 2015	95%
Les différends en matière de droits de la personne sont réglés au sein de l'organisation sous réglementation fédérale où ils sont survenus.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été renvoyées au processus de règlement interne des différends de l'organisation d'où provient la plainte.	20 % d'ici mars 2015	27%
La Commission contribue à la clarification et à l'évolution du droit relatif aux enjeux de droits de la personne.	Nombre de plaintes où la Commission a représenté l'intérêt public devant les tribunaux.	24 d'ici mars 2015	20

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, la Commission a mené à terme le traitement de 1 573 plaintes, ce qui dépasse les résultats prévus. De ces plaintes, 418 ont été soumises à une autre voie de recours, 212 ont été rejetées ou abandonnées, et 83 ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et autres tribunaux.

Aborder les questions des droits de la personne où elles proviennent peut être un moyen rapide et efficace pour résoudre les plaintes pour les traiter à un stade précoce. Tout le monde profite des milieux de travail qui respectent les droits de la personne et qui résout de manière constructive les problèmes avant qu'ils ne dégénèrent. Avoir un processus de résolution de conflit interne encourage les employeurs et les fournisseurs de services à comprendre et à se conformer à la LCDP. Bien que la Commission a renvoyé 27% des plaintes vers d'autres mécanismes de recours, tout processus interne doit être juste, bien compris et fiable pour être efficace. L'impact de plaintes se rapportant à d'autres processus de règlement des plaintes sera approfondi dans les années à venir.

La Commission a représenté l'intérêt public dans 20 dossiers devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux. La cible de 24 dossiers était fondée sur les tendances historiques de la Commission, en comprenant bien que la Commission n'a aucun contrôle ni sur les plaintes reçues, ni à quelle vitesse elles sont confiées au Tribunal pour procéder à l'audience. De plus, en 2014-2015, la Commission a traité des affaires d'intérêt public qui ne se sont pas rendues au Tribunal. Par conséquent, ces affaires n'ont pas été comptabilisées dans les résultats définitifs de rendement.

La Commission a continué d'utiliser son processus de priorisation des plaintes visant à cibler et à prioriser des plaintes systémiques (susceptibles de toucher de nombreuses personnes), urgentes ou qui touchent une personne dans une situation vulnérable. Ce processus permet à la Commission de mieux répondre et gérer les cas prioritaires, dans un délai plus court, et d'assigner les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de ces cas prioritaires.

Le Comité de gestion de la Commission a continué de partager de l'information et d'identifier les ressources nécessaires à la mise ne œuvre des initiatives inter-fonctionnelles en lien avec ses priorités. Tous les échelons de direction et les cadres supérieurs ont participé à ce Comité, qui a entraîné des processus décisionnels plus efficaces et efficients.

En collaboration avec le ministère de la Justice, la Commission a aussi participé à l'élaboration de l'index visant à mesurer l'accessibilité à la justice. Cet index accorde une note d'accessibilité pour chaque tribunal participant qui permettra notamment d'identifier les lacunes ainsi que les pratiques prometteuses.

La Commission offre une solution alternative de résolution de conflits à toutes les étapes du processus de la résolution, y compris à l'étape de la médiation. Une enquête menée sur les utilisateurs de ce service indique que les participants sont très satisfaits des ententes conclues, qu'ils jugent plus que satisfaisantes, et qu'ils ont maintenant une meilleure opinion de la médiation. On s'attend en outre à ce que ce type d'évaluation se poursuive dans l'avenir.

Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
5 942 226	5 942 226	7 106 810	6 989 399	1 047 173

Ressources humaines (ETP*)

Prévues 2014-2015	Réelles 2014-2015	Écart (réelles moins prévues) 2014-2015
64	64	-

* Comprend les 11 ETP alloués aux services de soutien interne que la Commission fournit à d'autres petits organismes gouvernementaux.

Analyse du rendement et leçons retenues

La Commission a continué à soutenir l'initiative de transformation du gouvernement du Canada en mettant en œuvre :

- un dépôt d'outils de ressources humaines avec lettres et listes de contrôle, ainsi que la phase d'établissement de rapport du modèle d'échantillonnage financier, qui comprenait certains clients des services partagés de la Commission. Ces activités sont en appui des initiatives opérationnelles en ressources humaines et en gestion financières du gouvernement du Canada;
- la Directive sur la gestion de l'information en vue du lancement de l'initiative pangouvernementale e-office. Cela a contribué à la note de 100 % de la Commission sur la gestion des MI/TI de l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion;
- une configuration de bureautique normalisée pour accroître l'uniformité dans l'ensemble du gouvernement du Canada, réduire autant que possible les risques liés à la sécurité et améliorer la continuité des opérations.

Les services internes ont aussi joué un rôle de facilitateur dans la transformation de la Commission à la suite du projet interne « La voie à suivre » et Objectif 2020. La Commission :

- a restructuré son site intranet bâtit à l'aide d'une plateforme libre Web 2.0. Le nouveau site facilitera l'accès à l'information et stimulera la collaboration en habilitant les employés à partager leurs connaissances et à participer activement à l'atteinte des objectifs de l'organisation;
- a modifié la structure de gestion des ressources et des résultats de la Commission, y compris son objectif stratégique, l'architecture d'alignement des programmes et le cadre de mesure du rendement. Cette nouvelle structure permet de mieux tenir compte du mandat de promotion et de protection de la Commission;
- a intégré davantage les quatre piliers d'Objectif 2020. Elle a identifié les activités en cours qui soutiennent la visée des piliers; s'est assurée d'obtenir l'engagement organisationnel et les ressources nécessaires à toute nouvelle initiative; et a instauré une fonction de veille des progrès de tous les plans opérationnels et tableaux de bord. À la fin de l'exercice, la Commission avait harmonisé 58 % de ses activités à un pilier ou plus. La portée de ces activités s'étend d'une meilleure utilisation de la technologie, à la création de nouveaux outils, la mise en œuvre de nouvelles stratégies en milieu de travail et à l'amélioration de la prestation de services.

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

Commission canadienne des droits de la personne
État condensé des opérations (non audité)
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015
(en dollars)

	Résultats attendus 2014-2015	Résultats réels 2014-2015	Résultats réels 2013-2014	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats attendus 2014-2015)	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats réels 2013-2014)
Total des charges	27 894 515	27 857 880	28 446 201	(36 635)	(588 321)
Total des revenus	1 200 000	1 143 237	1 197 309	(56 763)	(54 072)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	26 694 515	26 714 643	27 248 892	20 128	(534 249)

En 2014-2015, les charges totales ont diminués par rapport à l'exercice précédent en raison de la réduction des ETP.

De plus, la Commission offre des services de soutien internes à d'autres ministères/agences pour la prestation de services relatifs aux finances, aux ressources humaines, à l'approvisionnement, à l'administration et aux technologies de l'information. Depuis que le nouveau paragraphe 29.1(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques a obtenu la sanction royale le 26 juin 2011, ces ententes de services de soutien internes sont comptabilisées à titre de revenus. La diminution des revenus en 2014-2015 est attribuable à une réduction dans les services requis par l'un des clients de la Commission dont le mandat se terminera dans l'exercice dans l'exercice à venir.

Commission canadienne des droits de la personne
État condensé de la situation financière (non audité)
Au 31 mars 2015
(en dollars)

	2014-2015	2013-2014	Écart (2014-2015 moins 2012-2013)
Total des passifs nets	4 697 843	3 524 493	1 173 350
Total des actifs financiers nets	2 780 360	1 964 673	815 687
Dette nette de l'organisation	1 917 483	1 559 820	357 663
Total des actifs non financiers	1 145 675	980 951	164 724
Situation financière nette de l'organisation	(771 808)	(578 869)	(192 939)

L'augmentation de 1,2 millions de dollars du passif net est principalement attribuable à: l'augmentation de 0,8 millions de dollars dans les créditeurs et charges à payer en raison de la mise en œuvre du régime de paye en arrérage par le Gouvernement du Canada en 2014-2015, pour lequel, dix jours de salaires et avantages supplémentaires sont courus; et l'augmentation de 0,3 millions de dollars en avantages sociaux futurs à la suite d'une augmentation du taux actuariel déterminé et fourni par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

L'augmentation des actifs financiers nets de 0,8 millions de dollars s'explique par une augmentation du montant à recevoir du Trésor qui est surtout attribuable à l'augmentation des créditeurs et charges à payer.

L'augmentation des actifs non financiers est due aux investissements de la Commission dans trois grands projets d'immobilisations (Wi-Fi, transmission électronique des plaintes et milieu de travail 2.0) en 2014-2015 qui hausse la valeur comptable nette des immobilisations corporelles.

États financiers

On trouvera dans le site Web de la Commission ses *états financiers (non audités) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015* [viii], ainsi que la Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers et son annexe pour l'exercice 2014-2015[ix].

Tableaux de renseignements supplémentaires

- Stratégie de développement durable[x]
- Frais d'utilisation, redevances réglementaires et frais externes[xi]

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[xii]. Les mesures fiscales présentées dans cette publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage,
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
http://www.chrc-ccdp.gc.ca
Twitter : @DroitPersonneCa
Facebook : https://www.facebook.com/LaCommissionCanadienneDesDroitsDeLaPersonne

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes (*Program Alignment Architecture*) : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental (*whole-of-government framework*) : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible (*target*) : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (*appropriation*) : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*) : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*) : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses législatives (*statutory expenditures*) : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses prévues (*planned spending*) : En ce qui a trait aux RPP et aux RMR, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées (*voted expenditures*) : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (*full-time equivalent*) : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et

des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement (*performance indicator*) : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan (*plan*) **:** Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité (*priorities*) : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement (*performance reporting*) : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (*program*) : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé (*sunset program*) : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement (*Departmental Performance Report*) : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités (*Report on Plans and Priorities*) : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement (*performance*) : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat (*result*) : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique (*Strategic Outcome*) : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada (*Government of Canada outcomes*) : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (*Management, Resources and Results Structure*) **:** Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

[i] *Loi canadienne sur les droits de la personne*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/

[ii] *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html

[iii] **Cadre pangouvernemental**, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[iv] *Comptes publics du Canada 2015*, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[v] *Rapport spécial au Parlement sur les répercussions du projet de loi C-21 (Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne)*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/rapport-special-au-parlement-sur-les-repercussions-du-projet-de-loi-c-21-loi-modifiant-la

[vi] *Rapport sur les droits à l'égalité des femmes*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/rapport-sur-les-droits-legalite-des-femmes

[vii] *Cadre d'intégration d'une perspective des genres*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/cadre-dintegration-dune-perspective-des-genres-de-la-ccdp

[viii] *États financiers (non audités) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/etats-financiers-non-audites-pour-lexercice-se-terminant-le-31-mars-2015

[ix] *Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers*, **et annexe**, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/annexe-controle-interne-en-matiere-de-rapports-financiers-pour-lexercice-setant-termine-le-31-mars-2015

[x] *Stratégie de développement durable de la Commission*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-de-developpement-durable-2014-2015

[xi] *Frais d'utilisation, redevances réglementaires et frais externes*, *http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/frais*

[xii] *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp